

### **Face à la souffrance au travail : des remèdes ...**

**En réaction aux alertes du médecin du travail et de l'UDPA-UNSA sur des situations de souffrance au travail** identifiées dans notre entreprise, la Direction a mis en place un plan d'action, présenté au CHSCT du 11 mai. Première étape, les entretiens menés par les HRBP auprès de la plupart des salariés concernés ont permis d'analyser ces situations et d'en cerner les causes.

Lorsqu'il s'agit d'un manque d'effectifs générant une surcharge de travail, des recrutements ont été réalisés. Des projets d'optimisation d'outils et de process sont en outre prévus.

Il arrive aussi que le management soit en cause, imposant des contraintes de rythmes associées à un manque d'écoute et de communication et à une certaine dureté relationnelle. La Direction a prévu une formation spécifique sur les risques psychosociaux à l'intention des managers, ainsi qu'un coaching individuel et collectif, y compris au niveau du comité de direction. L'UDPA-UNSA estime que tout doit être fait pour donner les moyens aux managers d'atteindre leurs objectifs, tout **en développant des relations de confiance** avec leurs équipes.

### **mais des dérapages incontrôlés ...**

Derrière les beaux discours et les intentions affichées de la Direction, il y a aussi **des réalités qui dérangent**.

Voici l'histoire vraie d'un de nos collègues, présent chez AXA Matrix depuis plusieurs années. N'ayant jamais été augmenté, il se manifeste auprès de son manager, qui pour toute explication rétorque au salarié qu'il gagne davantage que lui. Suite à cette demande arrive l'entretien d'évaluation : sa hiérarchie commence à baisser son taux d'atteinte des objectifs en prétextant des problèmes et irrégularités dans son travail.

Ensuite commence la dégringolade : de plus en plus de contrôles sur le travail, beaucoup plus que pour ses collègues, la hiérarchie continue ses reproches, à nouveau baisse du taux d'appréciation etc.



Puis au bout de 2 ans de ces agissements répétés, arrive la convocation à l'entretien préalable de licenciement pour insuffisance professionnelle, sans même au préalable avoir proposé au salarié une formation complémentaire ou un autre poste, comme le stipule l'article 79 de la Convention Collective de l'Assurance.

Le dossier monté par la Direction est un modèle de mauvaise foi : elle a tenté de retrouver des « erreurs » qui remontent à plusieurs années, reprenant des échanges de mails informels entre collègues et oubliant tous les retours positifs, prétendant qu'à un taux d'appréciation de 80% on est déjà en insuffisance professionnelle...

**Nous sommes de plus en plus sollicités par des collègues, managers ou non, injustement notés, pas reconnus, discriminés.**

***Est-ce cette façon de faire que la Direction encourage ? Est-ce cela la responsabilité sociale de l'entreprise ? Quelle cohérence avec le plan d'action proposé ?***

**Pour l'UDPA-UNSA, c'est un traitement de fond qui s'impose. Ce plan d'action n'étant pas destiné uniquement à donner bonne conscience à la Direction, l'UDPA-UNSA en attend des effets concrets. Nous avons obtenu qu'il soit suivi de près par le CHSCT. Des ajustements seront mis en place si nécessaire.**

L'UDPA-UNSA a réaffirmé lors du comité de prévention du stress du 3 mai qu'il est primordial d'adapter le travail à l'homme et non l'inverse. Ainsi, l'entreprise se doit de faire en sorte que les organisations du travail et les modes de management ne soient pas générateurs de souffrance : mieux vaut prévenir que guérir. Enfin, nous avons rappelé **l'importance du respect de l'autre** dans les relations professionnelles, quel que soit le niveau hiérarchique.

Contribuant au diagnostic du stress dans notre entreprise, **l'enquête sur la qualité de vie au travail se déroulera du 9 au 30 juin 2016**, par voie électronique, respectant l'anonymat. Les résultats seront communiqués à l'automne, permettant d'établir un diagnostic. Ce n'est certes qu'un outil, mais qui peut se révéler **utile si de nombreux salariés s'exoriment**.



## Nouveautés « Qualité de Vie au Travail »

Même si la Direction n'a pas encore traité le fond du sujet, comme nous l'avons expliqué plus haut, elle propose de nouveaux aménagements qui seront les bienvenus. Nous remercions au passage l'équipe Cadre de Vie qui mène à bien tous ces projets.

### + Salle de sport

Située au sous-sol du 2-4 rue Jules Lefebvre, elle ouvrira ses portes pendant la CR Week (semaine de la « responsabilité d'entreprise », du 23 au 27 mai). Si vous êtes intéressé-e-s, il faut vous munir d'un certificat de non contre-indication établi par votre médecin traitant il y a moins de 3 mois, avant d'aller vous inscrire.

### + Kiosque informatique

L'équipe d'AXA Tech sera prochainement installée au rez-de-chaussée du 2-4 JL, où elle pourra nous accueillir pour résoudre nos problèmes informatiques. Les modalités restent encore à préciser.

### + Des abeilles sur le toit

Pendant la CR week, 3 ruches seront installées sur le toit du 2-4 rue Jules Lefebvre, par une société spécialisée dans cette activité. Nous souhaitons la bienvenue à ces nouvelles ouvrières !

## Retraites complémentaires Agirc-Arrco: ce qui va changer

Le texte instaure, à partir de 2019 et de la génération 1957, un "bonus-malus" pour les futurs retraités. Un mécanisme destiné à les inciter à travailler plus longtemps, au-delà de l'âge et de la durée légale de cotisation. Les retraités sont également mis à contribution avec la prolongation jusqu'en 2019 de la sous-indexation des pensions d'un point de moins que l'inflation

### • Mesures applicables dès 2016 :

- Poursuite de la sous-indexation des retraites pendant trois ans. À l'instar de ce qu'il se passe depuis 2013, les pensions seront revalorisées selon l'inflation moins 1 point. Une clause plancher prévoit que les retraites ne soient pas diminuées en cas de hausse des prix inférieure à 1 point. Ce qui équivaut à un gel des pensions en période de faible inflation.
- Augmentation du prix d'achat du point Arrco et Agirc. Pour les actifs, pendant trois ans (de 2016 à 2019).
- Ouverture de négociations sur la définition de la fonction de cadre, en vue de la fusion des deux régimes.
- Une nouvelle cotisation patronale appliquée sur le salaire des cadres rapportera 120 millions d'euros par an.

### • Mesures applicables à partir de 2019 :

- Mise en place, à partir de la génération née en 1957, d'un "coefficient de solidarité" de 10% pendant trois ans pour les salariés partant à la retraite. Les personnes exonérées de CSG en seront exemptés (soit 30% des retraités). Concrètement, une personne qui, à 62 ans, remplit toutes les conditions de durée de cotisation pour prendre sa retraite pourra le faire, mais elle subira un "malus" 10% du montant de sa pension complémentaire pendant trois ans, jusqu'à 65 ans. Le mécanisme joue aussi dans le cas d'un départ à taux plein à 63 ou 64 ans (avec un abattement jusqu'à 66 ans ou 67 ans). Le malus ne pourra pas être appliqué au-delà de 67 ans.

En revanche, le mécanisme est annulé dès lors que le salarié prolonge son activité pendant un an, après l'âge de son taux plein. Au-delà, des bonus sont prévus: +10% pendant un an pour un départ reporté de 8 trimestres, + 20% et + 30%, également pendant un an, en travaillant 12 ou 16 trimestres supplémentaires.

- Création d'un régime unifié et mutualisation des réserves de l'Arrco (61,8 milliards d'€) et de l'Agirc (14,1 milliards d'euros).

--- En bref --- En bref--- En bref--- En bref--- En bref--- En bref--- En bref--- En bref--- En bref--- En bref ---

### Le principal point faible de la loi Travail

Jusqu'ici tous les syndicats ont toujours défendu la négociation de branche puisqu'elle permet aux entreprises d'un secteur de se faire concurrence sur les prix, sur les produits mais pas sur le social. Depuis les années 80-90, les employeurs ont cherché à réduire le périmètre de négociation des branches. Par exemple dans les assurances il n'y a plus depuis longtemps de négociations des salaires au niveau de la branche, contrairement à ce qui se faisait encore récemment en Allemagne ; seuls les minima font l'objet de négociations de branche.

Le fait que l'accord de branche puisse être contourné par un accord d'entreprise pose problème. Pas trop dans les grandes entreprises où la représentation syndicale est en général solide et bien formée. Par contre, dans les entreprises de quelques centaines de personnes, nous risquons d'avoir des délégués syndicaux pas assez impliqués, ou pas assez formés voire manipulables. Sans compter le chantage à l'emploi qui est un levier puissant.

Certes cela ne concerne pour l'instant que les aménagements du temps de travail. Mais que fera une PME de transport routier en difficulté? Elle trouvera probablement des délégués syndicaux qui, la mort dans l'âme, accepteront d'augmenter les heures supplémentaires consécutives au détriment de la sécurité et de les payer à +10% au lieu de +25%.

### Fermeture du RER A cet été

Le RER A sera fermé entre Nation et La Défense du 23 juillet au 21 août 2016 inclus.

La RATP a mis en place un outil permettant de simuler l'itinéraire de remplacement :

<http://www.ratp.fr/simulateur/>

N'hésitez pas à l'utiliser et à vous rapprocher de votre HRBP pour trouver une solution si votre temps de trajet est excessivement allongé. La Direction s'est engagée à étudier toutes les situations avec attention.

<b>Notre équipe</b>	Frédéric ABEL	52 29 41	Serge BONTEMPS	57 87 56	Alain BOUQUET	57 81 65
	Ludovic DUCOIN	57 92 07	Marie-Pascale DUVERNOIS	57 95 37	Sylvie PEDRONI	57 92 06
	Christine SORGENFREI	57 93 94	Michel RIZZO	57 93 13	Xavier TIRACHE	57 94 26
	Véronique STOUKY	57 93 98	Anne-Juliette TILLAY	57 94 29		

